Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.11.2026 19:00:47
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября. 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине:

РЫНОК ТРУДА

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Направленность/профиль:
Организация труда и управление персоналом

Формы обучения: очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Рынок труда». Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Организация труда и управление персоналом»/ Т.Л. Мищенко– М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Т.Л. Мищенко

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Рынок труда». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы

6	Зачет/Зачет с оценкой/Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Т.Л. Мищенко
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства
Наименование дисциплины	Рынок труда
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.03.03 Управление персоналом
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	
Общее время тестирования (мин)	
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	
Размещенность на веб-сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-1	. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации. ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации. ИПК-1.3. Владеть: навыками управления персоналом организации
ПК-3	. Способен проводить информационно-аналитическую работу по вопросам управления персоналом	ИПК-3.1. Знать методы информационно-аналитической работы по вопросам управления персоналом. ИПК-3.2. Уметь проводить информационно-аналитическую работу по вопросам управления персоналом. ИПК-3.3. Владеть навыками информационно-аналитической работы

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов

позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

.

Тема	**Код и формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**	**Тест по теме**
Тема 1. Рынок труда: понятие, элементы, функции и факторы, влияющие на его формирование	ПК1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации.	Задание: Установите соответствие между функциями рынка труда и их описанием. 1. Регулирующая функция 2. Аллокативная функция 3. Социальная функция 4. Рекреационная функция **Ответ:** 1 — Б (Формирование заработной платы) 2 — А (Распределение рабочей силы по отраслям) 3 — В (Воспроизводство рабочей силы) 4 — Г (Возврат трудоспособности) Вопрос: Какой из перечисленных факторов является внешним по отношению к организации и напрямую влияет на формирование рынка труда? А) Система обучения внутри фирмы Б) Демографическая ситуация В) Корпоративная культура Г) Внутренние правила оплаты труда Ответ: Б Объяснение: Демографическая ситуация определяет предложение рабочей силы на макроуровне, в то время как остальные варианты являются внутренними факторами фирмы. Задание: Выберите три правильных элемента структуры рынка труда из предложенного списка:

			1. Субъекты (работники и работодатели) 2. Инфраструктура (биржи труда, центры занятости) 3. Механизмы взаимодействия (конкуренция, торги) 4. Бухгалтерский баланс предприятия 5. Нормативно-правовая база Ответ: 1, 2, 3 Объяснение: Элементами рынка являются субъекты, инфраструктура и механизмы взаимодействия. Баланс и нормативная база — это инструменты учета и регулирования, но не структурные элементы самого рынка.
Тема 2. Занятость населения и ее регулирование. Социально-экономическая сущность безработицы	ПК1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации.	Задание: Установите соответствие между видом безработицы и причиной её возникновения. 1. Фрикционная 2. Структурная 3. Циклическая Ответ: 1 — Б (Желание сменить работу, поиск лучшего) 2 — В (Несоответствие квалификации запросам рынка, устаревание профессий) 3 — А (Спад деловой активности, снижение спроса на продукцию) Задание: Установите правильную последовательность действий гражданина при признании его безработным через Центр занятости. А) Регистрация в ЦЗН Б) Получение направления на собеседование В) Выплата пособия Г) Предоставление документов (паспорт, трудовая, справка о зарплате) Вопрос: В чем заключается различие между «явной» и «скрытой» безработицей? Приведите примеры. Ответ: Г → А → Б → В
Тема 3. Развитие трудовых ресурсов как возможность сглаживания структурных диспропорций рынка труда	ПК-3 Способен проводить информационно-аналитическую работу по вопросам управления персоналом	ИПК-3.1. Знать методы информационно-аналитической работы по вопросам управления персоналом.	Вопрос: Что такое структурная диспропорция рынка труда? А) Избыток рабочих мест для всех категорий населения Б) Дисбаланс между спросом и предложением труда по отраслям, профессиям и регионам В) Полное отсутствие безработицы Г) Рост заработной платы во всех отраслях

			Ответ: Б Объяснение: Структурная диспропорция — это несовпадение структуры спроса на труд и структуры предложения рабочей силы. Задание: Какие меры могут способствовать сглаживанию структурной диспропорции? (Выберите 3 варианта) 1. Профессиональная переподготовка 2. Миграция кадров 3. Увеличение налогов на прибыль 4. Информирование о востребованных профессиях 5. Снижение пенсионного возраста Ответ: 1, 2, 4 Объяснение: Эти меры напрямую влияют на мобильность и квалификацию кадров, устраняя разрыв между навыками работников и требованиями рынка
Тема 4. Формирование внутрифирменного рынка труда и управление им	ПК-3 Способен проводить информационно-аналитическую работу по вопросам управления персоналом	ИПК-3.1. Знать методы информационно-аналитической работы по вопросам управления персоналом.	Вопрос: Что является главным отличием внутрифирменного рынка труда от внешнего? А) Наличие конкуренции между работниками за повышение Б) Жесткое ценообразование (ставки) В) Отсутствие открытой конкуренции и приоритет внутреннего продвижения Г) Зависимость от демографической ситуации Ответ: В Объяснение: Внутрифирменный рынок характеризуется тем, что вакансии заполняются за счет внутренних резервов, а не через внешний найм.

Критерии оценивания тестового задания:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий

4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
Тема 1. Рынок труда: понятие, элементы, функции и	ПК1. Способен осуществлять деятельность по управлению	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации. ИПК-1.2. Уметь:	1 2 3

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
факторы, влияющие на его формирование	персоналом организации	осуществлять деятельность по управлению персоналом организации.	
Тема 2. Занятость населения и ее регулирование. Социально-экономическая сущность безработицы			1 2 3
Тема 3. Развитие трудовых ресурсов как возможность сглаживания структурных диспропорций рынка труда	ПК-3 Способен проводить информационно-аналитическую работу по вопросам управления персоналом	ИПК-3.1. Знать методы информационно-аналитической работы по вопросам управления персоналом. ИПК-3.2. Уметь проводить информационно-аналитическую работу по вопросам управления персоналом.	1 2 3
Тема 4. Формирование внутрифирменного рынка труда и управление им			…….

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и

	неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы содержат несколько практических заданий по индивидуальным вариантам, в полном объеме охватывающих изученный материал по указанной теме (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ). Выполнение контрольных работ позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций.

Тема	**Код и формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**	**Типовой вариант контрольной работы**
Тема 1. Рынок труда: понятие, элементы, функции и факторы, влияющие на его формирование	ПК1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации. ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации. ИПК-1.3. Владеть: навыками управления персоналом организации	Задание: Проведите анализ факторов, влияющих на рынок труда в выбранной вами отрасли (например, IT, ритейл, производство). 1. Выделите 3 внешних фактора (экономические, социальные, политические), которые наиболее сильно влияют на предложение рабочей силы в этой отрасли. 2. Опишите 3 элемента рынка труда, которые вы наблюдаете в деятельности конкретной компании (например, внутренние торги, система наставничества). 3. Сформулируйте выводы о том, как эти факторы влияют на стратегию управления персоналом компании.
Тема 2. Занятость населения и ее регулирование. Социально-экономическая сущность безработицы	ПК1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации. ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации. ИПК-1.3. Владеть: навыками управления персоналом организации	Задание: Расчет показателей рынка труда и классификация безработицы. Исходные данные: - Численность населения региона: 1 000 000 чел. - Численность населения в трудоспособном возрасте: 600 000 чел. - Численность занятых: 500 000 чел. - Численность безработных, зарегистрированных в ЦЗН: 30 000 чел. - Численность ищущих работу, но не зарегистрированных в ЦЗН: 20 000 чел.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			Вопросы для выполнения: 1. Рассчитайте коэффициент экономической активности населения. 2. Рассчитайте уровень зарегистрированной и реальной безработицы. 3. Классифицируйте следующие ситуации с точки зрения вида безработицы: - А) Работник уволился, чтобы найти работу с более высокой зарплатой. - Б) Работник уволен из-за закрытия устаревшего цеха. - В) Работник временно не работает из-за спада производства.
Тема 3. Развитие трудовых ресурсов как возможность сглаживания структурных диспропорций рынка труда	ПК-3 Способен проводить информационно-аналитическую работу по вопросам управления персоналом	ИПК-3.1. Знать методы информационно-аналитической работы по вопросам управления персоналом. ИПК-3.2. Уметь проводить информационно-аналитическую работу по вопросам управления персоналом. ИПК-3.3. Владеть навыками информационно-аналитической работы	1. Выберите профессию, которая сейчас находится в дефиците (например, 'Специалист по кибербезопасности' или 'Сварщик'). 2. Составьте таблицу сравнения требований к данной профессии 5 лет назад и сегодня (навыки, образование, опыт). 3. Определите характер структурной диспропорции (дефицит квалификации, географическая несбалансированность и т.д.). 4. Предложите комплекс мер (для государства и для компании) по сглаживанию этой диспропорции (переподготовка, миграция, стимулирование вузов).
Тема 4. Формирование внутрифирменного рынка труда и управление им	ПК-3 Способен проводить информационно-аналитическую работу по вопросам управления персоналом	ИПК-3.1. Знать методы информационно-аналитической работы по вопросам управления персоналом. ИПК-3.2. Уметь проводить информационно-аналитическую работу по вопросам управления персоналом. ИПК-3.3. Владеть	1. Разработайте схему карьерной лестницы для должности 'Менеджер по персоналу' (от стажера до директора по персоналу). Укажите этапы, требуемый стаж и ключевые компетенции для перехода на следующий уровень. 2. Опишите механизм управления внутренними вакансиями: как компания

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
		навыками информационно-аналитической работы	должна информировать сотрудников о свободных местах и какие правила отбора применять (конкурс, рекомендация руководителя). 3. Сформулируйте правила 'внутренних торгов' для вашей гипотетической компании. **…….**

Критерии оценивания контрольной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.4. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
Тема 1. Рынок труда: понятие, элементы,	ПК-1. Способен осуществлять деятельность	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации.	1. Подготовить сравнительную таблицу определений понятия «рынок

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
функции и факторы, влияющие на его формирование	по управлению персоналом организации	ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации.	труда» в трудах отечественных и зарубежных экономистов. 2. Составить схему элементов рынка труда и описать роль каждого элемента. 3. Проанализировать факторы, влияющие на рынок труда (внешние и внутренние), на примере конкретной организации.
Тема 2. Занятость населения и ее регулирование. Социально-экономическая сущность безработицы	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации. ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации.	1. Написать реферат на тему: «Социально-экономические последствия безработицы для государства и личности». 2. Заполнить таблицу классификации видов безработицы (фрикционная, структурная, циклическая) с примерами из практики. 3. Изучить нормативно-правовую базу РФ, регулирующую вопросы занятости населения.
Тема 3. Развитие трудовых ресурсов как возможность сглаживания структурных диспропорций рынка труда	ПК-3. Способен проводить информационно-аналитическую работу по вопросам управления персоналом	ИПК-3.1. Знать методы информационно-аналитической работы по вопросам управления персоналом. ИПК-3.2. Уметь: проводить информационно-аналитическую работу по вопросам управления персоналом. ИПК-3.3. Владеть навыками информационно-аналитической работы.	1. Провести анализ структуры трудовых ресурсов в выбранной отрасли экономики за последние 3 года (на основе данных Росстата). 2. Выявить структурные диспропорции (дефицит/избыток кадров) и предложить пути их сглаживания. 3. Подготовить презентацию по теме «Роль профессионального образования в формировании трудовых ресурсов».
Тема 4. Формирование внутрифирменного рынка труда и управление им	ПК-3. Способен проводить информационно-аналитическую работу по вопросам управления персоналом	ИПК-3.1. Знать методы информационно-аналитической работы по вопросам управления персоналом. ИПК-3.2. Уметь: проводить информационно-аналитическую работу по вопросам управления персоналом. ИПК-3.3. Владеть навыками информационно-	1. Разработать проект системы внутреннего рынка труда для конкретной организации (карьерные треки, правила внутренних вакансий). 2. Составить анкету для оценки кадрового потенциала сотрудников (инвентаризация кадров). 3. Решить практическую задачу по расчету потребности в персонале и планированию замещения вакансий.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
		аналитической работы.	

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
неудовлетворительно	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

4.5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КУРСОВЫХ РАБОТ

Курсовая работа позволяет выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом.

Примерные индивидуальные задания (темы) для курсовых работ:

Программа не предусматривает курсовую работу

Критерии оценивания курсовой работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. Все аналитические расчеты выполнены верно, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
хорошо	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. В расчетах допускаются незначительные (не искажающие общего итога оценки) погрешности/ошибки. Большинство выводов и предложений аргументировано, корректно применены методы экономического анализа, не

	нарушена методика анализа предмета исследования. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах, в оформлении таблиц. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
удовлетворительно	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно, недостаточно логично и последовательно. Верно определены исходные данные для расчетов, но имеются грубые ошибки в расчетах. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Экономические выводы носят констатирующий (описательный) характер. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы
неудовлетворительно	Содержание курсовой работы не соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Неверно определены исходные данные для расчетов, неверно и не корректно применены методы экономического анализа. Экономические выводы содержат неверную экономическую оценку. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала, студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета/зачета с оценкой/экзамена.
5.1. Вопросы к зачету/зачету с оценкой/экзамену:
Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Тема 1. Рынок труда: понятие, элементы, функции и факторы, влияющие на его формирование
Компетенция: ПК-1

Индикатор: ИПК-1.1, ИПК-1.2, ИПК-1.3

Теоретическая часть:
Раскройте сущность рынка труда как системы экономических отношений. Опишите основные функции рынка труда (регулирующую, аллокативную, социальную, рекреационную) и их проявление в современной экономике.

Практическая часть:
На примере конкретной организации (или отрасли) проанализируйте, какие элементы рынка труда (предложение, спрос, инфраструктура) наиболее развиты. Как внешние факторы (инфляция, демография) влияют на кадровую политику этой организации?

Требования к оформлению:
Контрольная работа должна быть выполнена в виде письменного отчета (реферата или аналитической записки) объемом 10-15 страниц. Обязательно наличие списка использованной литературы (не менее 5 источников) и приложений при необходимости.

Тема 2. Занятость населения и ее регулирование. Социально-экономическая сущность безработицы
Компетенция: ПК-1

Индикатор: ИПК-1.1, ИПК-1.2, ИПК-1.3

Теоретическая часть:
Дайте характеристику основным видам безработицы (фрикционная, структурная, циклическая, сезонная). В чем заключается социально-экономические последствия каждого вида?

Практическая часть:
Используя данные Росстата за последний год по выбранному региону, рассчитайте уровень зарегистрированной и естественной безработицы. Сделайте вывод о состоянии рынка труда в этом регионе.

Требования к оформлению:
Контрольная работа должна быть выполнена в виде письменного отчета (реферата или аналитической записки) объемом 10-15 страниц. Обязательно наличие списка использованной литературы (не менее 5 источников) и приложений при необходимости.

Тема 3. Развитие трудовых ресурсов как возможность сглаживания структурных диспропорций рынка труда
Компетенция: ПК-3

Индикатор: ИПК-3.1, ИПК-3.2, ИПК-3.3

Теоретическая часть:
Что такое структурная диспропорция рынка труда? Какие причины ее возникновения выделяют в современной экономической науке?

Практическая часть:
Проведите анализ дефицита кадров в одной из востребованных профессий (например, IT-специалисты, врачи, инженеры). Предложите меры по сглаживанию этой диспропорции на уровне государства и работодателя.

Требования к оформлению:
Контрольная работа должна быть выполнена в виде письменного отчета (реферата или аналитической записки) объемом 10-15 страниц. Обязательно наличие списка использованной литературы (не менее 5 источников) и приложений при необходимости.

Тема 4. Формирование внутрифирменного рынка труда и управление им
Компетенция: ПК-3

Индикатор: ИПК-3.1, ИПК-3.2, ИПК-3.3

Теоретическая часть:
В чем специфика внутрифирменного рынка труда по сравнению с внешним? Опишите механизмы распределения рабочих мест внутри организации.

Практическая часть:
Разработайте проект системы управления карьерой сотрудников для выбранной организации. Включите в проект этапы карьерного роста, критерии продвижения и методы оценки потенциала сотрудников.

Требования к оформлению:
Контрольная работа должна быть выполнена в виде письменного отчета (реферата или аналитической записки) объемом 10-15 страниц. Обязательно наличие списка использованной литературы (не менее 5 источников) и приложений при необходимости.

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
не зачтено	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому

	материалу.

6. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Задания для диагностической работы должны обеспечивать оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание должно быть привязано к тому или иному индикатору сформированности компетенций.

При формировании заданий для диагностической работы необходимо использовать тестовые задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Все типы заданий должны быть представлены не менее одного раза.

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание	
					Вариант 1	**Вариант 2**
	Тема 1. Рынок труда: понятие, элементы, функции и факторы, влияющие на его формирование	ПК1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. ИПК-1.2. ИПК-1.3.	1	Задание: Установите соответствие между элементами рынка труда и их определениями. 1. Спрос на труд 2. Предложение труда 3. Цена труда 4. Посредник Определения: А. Совокупность лиц, ищущих работу и готовых ее выполнять. Б. Совокупность лиц, готовых нанять работников. В. Уровень оплаты труда, при котором спрос равен предложению. Г. Организация, содействующая найму и трудоустройству. Ответ: 1-Б, 2-А, 3-В, 4-Г	Задание: Установите соответствие между элементами рынка труда и их определениями. 1. Спрос на труд 2. Предложение труда 3. Цена труда 4. Посредник Определения: А. Организация, содействующая найму и трудоустройству. Б. Совокупность лиц, ищущих работу и готовых ее выполнять. В. Совокупность лиц, готовых нанять работников. Г. Уровень оплаты труда, при котором спрос равен предложению. Ответ: 1-В, 2-Б, 3-Г, 4-А

	Тема 2. Занятость населения и ее регулирование. Социально-экономическая сущность безработицы	ПК1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. ИПК-1.2. ИПК-1.3.	2	Установите правильную последовательность этапов формирования равновесия на рынке труда при избытке предложения Задание: 1. Снижение заработной платы 2. Избыток предложения труда 3. Рост спроса на труд 4. Достижение равновесия Ответ: 2-1-3-4	Установите правильную последовательность этапов формирования равновесия на рынке труда при избытке предложения 1. Рост заработной платы 2. Избыток спроса на труд 3. Снижение спроса на труд 4. Достижение равновесия Ответ: 2-1-3-4
	Тема 2. Занятость населения и ее регулирование. Социально-экономическая	ПК-3 Способен проводить информационно-аналитическую работу по вопросам управления персоналом	ИПК-3.1. ИПК-3.2. ИПК-3.3.	5	Опишите основные меры государственного регулирования занятости населения, направленные на снижение уровня безработицы. Задание: Сформулируйте ответ, выделив не менее трех мер (например, создание служб занятости, программы переобучения, субсидирование рабочих мест).	Опишите основные меры государственного регулирования занятости населения, направленные на снижение уровня безработицы. Задание: Сформулируйте ответ, выделив не менее трех мер (например, налоговые льготы для работодателей, создание общественных работ, поддержка самозанятости).
	Тема 3. Развитие трудовых ресурсов как возможность сглаживания структурных диспропорций рынка труда	ПК-3 Способен проводить информационно-аналитическую работу по вопросам управления персоналом	ИПК-3.1. ИПК-3.2. ИПК-3.3.	3	Выберите один правильный ответ и обоснуйте его. Какой вид безработицы возникает в результате технологических изменений в экономике? Варианты: А) Фрикционная Б) Структурная В) Циклическая Г) Сезонная Ответ: Б Обоснование: Структурная	Выберите один правильный ответ и обоснуйте его. Какой вид безработицы возникает в результате технологических изменений в экономике? Варианты: А) Фрикционная Б) Структурная В) Циклическая Г) Сезонная Ответ: Б

					безработица связана с изменением структуры спроса на труд, вызванным техническим прогрессом и сменой технологий, что делает некоторые профессии устаревшими.	Обоснование: Структурная безработица возникает из-за несоответствия квалификации работников требованиям новых отраслей экономики, возникающих в процессе технологического развития.
	Тема 4. Формирование внутрифирменного рынка труда и управление им	ПК-3 Способен проводить информационно-аналитическую работу по вопросам управления персоналом	ИПК-3.1. ИПК-3.2. ИПК-3.3.	3	Задание. Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Что из перечисленного является ключевой характеристикой внутрифирменного рынка труда? • А) Ориентация исключительно на привлечение работников «с улицы» (с внешнего рынка) • Б) Установление долгосрочных взаимоотношений между работодателем и работниками, продвижение преимущественно внутри фирмы • В) Высокая текучесть кадров и короткие трудовые контракты • Г) Отказ от инвестиций в обучение и развитие персонала Правильный ответ: Б. Объяснение. Внутрифирменный рынок труда, в отличие от внешнего, характеризуется именно установлением долгосрочных взаимоотношений между	Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Что характерно для сегмента «ядро» (первичного рынка) внутрифирменного рынка труда? • А) Временная и сезонная занятость • Б) Неполное рабочее время и краткосрочные контракты • В) Стабильная занятость в режиме полного рабочего времени • Г) Привлечение работников только через кадровые агентства Правильный ответ: В. Объяснение. Внутрифирменный рынок труда подвержен сегментации, в рамках которой традиционно выделяют «ядро» (первичный рынок) и «периферию» (вторичный рынок). Для сегмента «ядро» характерна именно стабильная занятость в режиме полного рабочего времени; это постоянные работники, составляющие костяк организации, в отношении которых применяется

					работодателями и работниками. Его 核心 (ядро) составляет внутрифирменное профессиональное движение — карьерный рост, горизонтальные и вертикальные перемещения, а также зависимость гарантий занятости и материального положения от стажа работы. Варианты А, В и Г противоречат самой сути внутреннего рынка: он, напротив, предполагает приоритет внутренних источников закрытия вакансий, стабильную занятость и инвестиции в человеческий капитал (обучение, развитие компетенций). Именно такая политика позволяет удерживать квалифицированных сотрудников, в подготовку которых организация уже вложила время и средства.	функциональная адаптация и долгосрочное планирование карьеры. Варианты А, Б и Г описывают скорее периферийный сегмент или внешний рынок труда: временные, частично занятые, сезонные работники и работающие по краткосрочным контрактам относятся к «периферии». Таким образом, именно стабильная полная занятость является отличительным признаком «ядра» внутреннего рынка труда.